

Los múltiples contratos laborales que firman los futbolistas en México*

Gustavo Albano Abreu[1]

I. Introducción [\[arriba\]](#)

Existe en el fútbol profesional organizado por la Federación Mexicana de Fútbol una arraigada costumbre de los clubes de firmar dos o más contratos con cada uno de sus futbolistas profesionales. Las causas que motivan dicha conducta serían al menos dos: la primera, evadir impuestos y la segunda, consignar un valor económico de salarios, premios, cesión de derechos económicos, sustancialmente menor al pactado con el jugador, a fin de que, llegado el momento de un conflicto, el contrato registrado en la FMF sirva para dejar sin efecto los anteriores.

Así se ha dicho:

“Aunque se trata de un negocio redondo, en el que los millones danzan de un lado a otro, a nadie le gusta pagar impuestos, ni siquiera tratándose de instituciones respaldadas por emporios (...) Para esto se idearon los dobles contratos, en los que se firma a un jugador con un salario inferior al que realmente percibe. Esto favorece la evasión fiscal y deja a los jugadores desprotegidos ante cualquier controversia contractual. .”[2]

En el mismo sentido en el sitio de la revista Forbes, de México se ha escrito:

“...en julio de 2010, las comisiones del Trabajo, Hacienda y Vigilancia de la Auditoría Superior de la Federación de la Cámara Diputados analizaron la presunta elusión y evasión fiscal en la que incurrió Cruz Azul y jugadores con la elaboración de dobles contratos. Además, en los últimos 10 años, equipos como Atlas, Puebla, Querétaro y la extinta franquicia de Indios de Ciudad Juárez han tenido problemas con Hacienda por el tema del origen, destino y evasión de impuestos. Por eso el silencio de directivos y dueños de equipos. En México, entonces, hay al menos 400 futbolistas en la Primera División y todos tienen un contrato diferente. “Cada caso es particular, las cláusulas son distintas y depende de diferentes condiciones”, advierte Mauricio García. En contraste, la MLS en Estados Unidos, la Premier League de Inglaterra, la Liga BBVA de España, la Ligue 1 en Francia, la Bundesliga de Alemania, hacen público los salarios de los jugadores, el valor de las franquicias y hasta los estados financieros de sus clubes.”

En agosto de 2014, la revista El Economista en nota titulada “Pulido, opacidad e ilegalidad de los dobles contratos”, confirmando la permanente actualidad de este problema, describía en forma crítica el problema:

“El caso de Alan Pulido, el jugador que hasta hace unos meses militaba en Tigres, representa un claro ejemplo de la falta de transparencia y poca claridad que existe en el fútbol mexicano; pero peor aún, es evidente que los clubes de nuestro campeonato local se manejan con dobles... o hasta triples contratos. Hace unos meses un directivo comentó en una reunión privada que nuestro balompié tiene un grave problema de tener claridad en sus documentos oficiales. Muchos jugadores firman dos contratos (lo que es un secreto a voces): uno que va a la Federación Mexicana de Fútbol y otro más entre “el jugador y el club”. Está claro que en el caso de Alan Pulido hay dos documentos “oficiales”: el que dice tener el

jugador y el otro en el que se ampara la Liga MX ante la Federación Mexicana de Fútbol y la Comisión del Jugador”[3].

En todos los casos el segundo o tercer contrato que el futbolista profesional firma con el club es el que se registra en la FMF e invariablemente contiene condiciones menos favorables para el trabajador que en los anteriores contratos. La cuestión que aquí se pretende examinar es si las partes en un contrato laboral pueden negociar condiciones menos favorables que las ya pactadas en un contrato individual anterior.

Para ello se analizará la costumbre de los dos contratos en Argentina, luego el carácter heterónomo del contrato laboral, los límites de la autonomía de la voluntad de las partes al acordar su contenido en el derecho del trabajo mexicano y el caso Orteman, que fue bien resuelto por el TAS acudiendo al principio de la primacía de la realidad.

II. La costumbre de los “dos contratos” en Argentina [\[arriba\]](#)

Hasta la entrada en vigencia del nuevo Convenio Colectivo 557/09 en 2009, existió en Argentina una costumbre muy parecida a la desarrollada en México. Las partes, además del formulario exigido por la Asociación del Fútbol Argentino (en adelante AFA) firmaban otro documento que comúnmente era denominado “contrato privado” o “convenio privado”, y que no se registraba en ningún lado.

El “contrato privado” contenía condiciones más favorables en materia de remuneración que el contrato que se registraba en la AFA, ya que en él se pactaban las primas y se agregaban otros rubros. Juan Ángel CONFALONIERI, con la autoridad y el conocimiento del tema que su tarea de asesor letrado de Futbolistas Argentinos Agremiados desde 1965, le confiere, siempre fue muy crítico de esta costumbre que habitualmente perjudicaba al jugador:

“No se requiere un esfuerzo mental para comprender cuál es el objeto perseguido con la celebración del doble juego de contratos. Simplemente se procura realizar un “ahorro” - valga el eufemismo-, violando la ley, defraudando al sistema de seguridad social, ingresando menos dinero a la respectiva obra social, al sistema jubilatorio, al de asignaciones familiares, al Fisco Nacional y al sindicato. Además del fin preconcebido de dejar de pagar impunemente la verdadera remuneración pactada en el “convenio privado”, sin que el futbolista pueda reclamar a la AFA su libertad de contratación con tal incumplimiento invocando el referido convenio privado, cuya validez no será reconocida por la AFA” [4]

La validez de estos contratos no registrados estaba sujeta a la condición de que en la fijación de su contenido, las partes no modificaran, alteraran o restringieran el contrato redactado en formulario registrado en la AFA. Si ello ocurría, la sanción prevista era la nulidad absoluta de la cláusula perjudicial[5].

Hasta el año 2009, cada vez que el futbolista argentino acudía a la Justicia para reclamar la aplicación del contrato no registrado, al igual que en México, los clubes invocaban su nulidad diciendo que el único contrato válido era el registrado en la Federación[6]. Pero a partir de la entrada en vigencia del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, la posibilidad de

los clubes de perjudicar al futbolista profesional o al Fisco Nacional ha desaparecido debido a lo dispuesto en el art. 3 in fine:

“La celebración de cualquier contrato o convención que establezca rubros remuneratorios superiores a los pactados en el contrato registrado en la AFA tendrá amplia validez.”

Y a lo dispuesto en el art. 17, que dispone:

“La entidad está obligada: 1.1.A pagar todas las prestaciones patrimoniales establecidas en el contrato y/o contratos -registrados o no- en las condiciones y términos determinados en ellos, aun cuando no utilizare o prescindiere de los servicios del futbolista”.

En Argentina, en la actualidad, si las partes decidieran firmar dos o más contratos de trabajo, la norma colectiva citada impediría que se perjudique al futbolista dado que, ante un conflicto, el juez interviniente otorgaría validez al contrato que contenga condiciones más favorables restándole eficacia jurídica a aquellas cláusulas más perjudiciales para el trabajador.

III. El contrato del futbolista profesional es heterónimo [\[arriba\]](#)

El contrato del futbolista profesional es, en la mayoría de los países del mundo, fundamentalmente normado, reglado o heterónimo, en virtud de ello, tanto el jugador como el club quedan obligados a respetar lo que, respecto del contrato de trabajo de estos profesionales, establezcan las normas de origen estatal o colectivo, esto es, a acatar contenidos heterónomos. De esta forma, esos elementos pasan a constituir el contenido obligatorio del contrato de trabajo, vedándole a las partes la plena autonomía en la disposición de sus relaciones contractuales.

Si bien la autonomía de la voluntad no pierde su papel creador de relaciones laborales, en este contexto funciona como ley entre las partes sólo en aquello que la ley le deja a su esfera de poder, es decir, cuando no hay norma expresa en la ley, y cuando las partes convienen condiciones en beneficio del trabajador. Una vez situados en el terreno de los efectos del contrato, el margen de autonomía se reduce aún más, debido a que ellos vienen predeterminados por vía legal o heterónoma[7].

En el esquema de libre autonomía de la voluntad, la regla en virtud de la cual la relación determina su contenido es dictada por los mismos sujetos intervinientes. Esto nos sitúa plenamente dentro del negocio jurídico como figura que tiene su origen en la esfera de dominio de la autonomía privada.

En cambio en el esquema de la heteronomía, el acto de fijación del contenido es mixto: lo llevan a cabo no sólo las partes -a veces muy poco o nada las partes- sino sobre todo una voluntad distinta de la de los sujetos de la relación. En tal caso pasamos a un plano distinto, imperativo o forzoso, que rompe con los postulados esenciales de la concepción tradicional del negocio jurídico.

En Argentina, Alberto Gaspar SPOTA con una visión desde el Derecho Civil destaca que no siempre la libertad e igualdad económicas absolutas concurren al lado de la libertad e igualdad jurídicas, lo que ha llevado a:

“...hacer necesaria en muchos supuestos la intervención del legislador, tendiente a restablecer el equilibrio que las desigualdades de hecho rompieron (...) Tal intervención del legislador abarca diversos campos, como las relaciones laborales, la locación de bienes urbanos, el arrendamiento rural, la compraventa de lotes de terrenos pagados en cuotas periódicas, el contrato de mutuo (como ocurrió con la ley de moratoria del mutuo hipotecario)”[8].

Entre los autores del Derecho Laboral, Roberto GARCIA MARTINEZ, en similar sentido afirma:

“El rígido principio consagratorio de la autonomía de la voluntad, según el cual ‘las convenciones hechas en los contratos forman para las partes una regla a la cual deben someterse como a la ley misma’, no tiene cabida en el derecho del trabajo, que se rige por principios propios en esta materia, primando el principio de la heteronomía por encima de la autonomía”[9].

Manuel ALONSO GARCIA, refiriéndose al carácter marcadamente heterónimo de la regulación de los efectos del contrato laboral en España, afirma:

“En el contrato laboral, el sentido del problema cobra, además, una virtualidad y una significación especialísimas, dado que, a la razón común y única de todos los negocios, se une aquí el hecho, más sociológico que jurídico, desde luego, pero que no puede desconocerse- de la situación inferior en que uno de los sujetos está frente al otro, sobre todo, cuando se trata de contratos individuales.”[10],

En igual sentido, el catedrático español Juan Manuel RAMIREZ MARTINEZ entiende que la autonomía individual cumple tres funciones en la relación laboral, una reguladora, una aplicativa y una constitutiva, y que la distinción entre inderogabilidad e indisponibilidad es acertada. Para basar esto, afirma:

“La inderogabilidad se sitúa en el momento contractual, en la función reguladora, y pretende garantizar que el derecho se adquiere. La indisponibilidad pertenece a la función aplicativa, al ejercicio del derecho, y pretende garantizar que el derecho adquirido no sale del patrimonio del trabajador”[11].

Justo LÓPEZ basándose en la desigual capacidad negocial del trabajador respecto de su empleador justifica el principio protectorio del orden público laboral:

“El fundamento del orden público laboral deriva directamente del principio protectorio (pro operario) y de la desigualdad de poder negocial que normalmente existe entre el empleador y el trabajador individual. Supuesta esa desigualdad, las normas de protección mínima para los trabajadores, tanto de origen estatal como colectivo, se frustrarían si quedaran como meramente dispositivas, pues regularmente el empleador podría imponer normas negociales opuestas”[12].

IV. El principio de irrenunciabilidad y el contrato del futbolista profesional en México [\[arriba\]](#)

Dentro de los contenidos heterónomos del denominado orden público laboral de la mayoría de los países del mundo está el principio de irrenunciabilidad. Éste puede ser definido como la imposibilidad jurídica de un trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral o un contrato individual o colectivo de trabajo, en beneficio propio.

A diferencia de lo que ocurre en el derecho civil donde rige el principio de la renunciabilidad, en el derecho laboral rige el principio opuesto que impide la posibilidad de que el trabajador pueda válida y eficazmente privarse de los derechos adquiridos por un contrato individual anterior, sin causa justificada.

Su objetivo primordial es “la protección de quien, por su situación económica y social menos privilegiada, puede ser fácilmente coaccionado y obligado a renunciar al ejercicio de un derecho muchas veces presunto y discutible, frente a una oferta que venga a remediar, con su valor numérico inferior, una necesidad de atención urgente, incluso en los casos en que no fuera posible probar debidamente el fraude a la ley ni la existencia de una vis compulsiva suficiente para invalidar el acto de renuncia”[13].

Dado el carácter protectorio que tiene como fin el derecho del trabajo, no basta con el simple dictado de normas que pongan en pie de igualdad al empleado con el empleador, si los derechos del trabajador pudieran ser objeto de renuncia por medio del simple trámite de la firma de un posterior contrato, tal como ocurre a menudo con los futbolistas profesionales en México.

Es evidente que no alcanza con sólo consagrar legislativamente el derecho, sino que se requiere de una serie de medidas para asegurar en los hechos el cumplimiento efectivo de las normas protectoras. Dentro de los medios técnicos que deben emplearse para lograr ese objetivo, la irrenunciabilidad de los derechos cumple una función relevante.

De acuerdo con ese principio, no se le reconoce eficacia jurídica a la declaración de voluntad del empleado de privarse del ejercicio de los derechos que le confieren las normas de orden público laboral, así como una vez devengadas, las que surjan del negocio particular.

En México, este principio está regulado en la Ley Federal del Trabajo en el art. 33 que, en su primera parte establece:

“Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.”

Con el fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos que el ordenamiento confiere al trabajador, la norma declara indisponibles aquellos que integran el mencionado orden público laboral. La norma es clara, una vez que el futbolista a pactado “salarios”, “indemnizaciones” o “demás prestaciones derivadas de los servicios prestados” en un contrato individual, y ellos se han devengado por la ejecución del contrato, ya no puede

negociar condiciones menos favorables porque la prohibición de renuncia del citado art. 33 es un derecho imperativo e indisponible[14].

De esa manera, el ordenamiento jurídico dispone una doble serie de garantías en favor de los trabajadores, unas referidas a los llamados negocios constitutivos y otras a los liberatorios. Con respecto a las primeras, aquella se expresa a través de la limitación de la autonomía de la voluntad negocial de la que gozan las partes en el derecho del trabajo para regular las normas que han de regir sus relaciones.

Dicho ámbito queda reducido a aquel sector que -más allá o más acá de los mínimos o máximos establecidos por el llamado orden público laboral- está excluido del ámbito del negocio. En cuanto a las segundas, se limita o se prohíbe, la liberación de las obligaciones a cargo del empleador por una vía distinta de la satisfacción de su débito.

La doctrina mexicana moderna también así lo ha entendido:

“El principio de irrenunciabilidad pretende evitar, en detrimento de los trabajadores, algunas de sus ya precarias condiciones materiales. La renuncia se entiende "absoluta y opera en todo momento, antes o después de la celebración del contrato de trabajo (Santos Azuela, Héctor, Derecho del trabajo, México, McGraw-Hill, 1998, p. 114.)". En concordancia con lo anterior, la idea de irrenunciabilidad es una prescripción imperativa plasmada en los artículos 5, 33, 56 y 85 de la Ley Federal del Trabajo, la cual gira en torno al concepto de orden público, cuya ruptura supone intranquilidad, alteraciones, algaradas, violencias y malestar social. Por tal circunstancia, constituye un principio elemental a preservar por parte del Estado, en este caso, a favor de los trabajadores. Por tanto, cualquier disposición verbal o escrita que contenga la renuncia de los derechos fundamentales carecerá de validez y, por lo mismo, no producirá efectos jurídicos.[15]”

Se han dado varios argumentos acerca del fundamento en que se basa este principio, todos ellos en favor del trabajador[16] y queda claro que el principio “pro operario”, común al Derecho laboral, actúa en el contrato del futbolista profesional de una manera restrictiva sobre la autonomía individual, obligando a las partes a aceptar aquellas normas que den lugar a situaciones más ventajosas para el trabajador.

Si bien no se anula esa autonomía, porque conserva roles importantes en la creación y configuración de las relaciones laborales, a ella debe anteponerse el precepto legal que determina el contenido inderogable del contrato laboral. El futbolista y el club crearon en el primer contrato un negocio jurídico de derecho privado, que al estar normado por reglas imperativas de origen estatal y colectivo, tenía determinado un contenido forzoso, de orden público, que la libre autonomía de las partes no podía derogar conviniendo condiciones menos favorables en el contrato a registrarse ante la Federación Mexicana de Fútbol (en adelante FMF).

El art 5 de la Ley Federal del Trabajo así lo confirma, al establecer:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

A ello se debe agregar que el art 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución Política de México dispone:

“Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”

V. El laudo “TAS 2011/A/2382 Sergio Orteman c/Club Querétaro” - “TAS 2011/A/2383 Club Querétaro c. Sergio Orteman” [\[arriba\]](#)

En este caso las partes firmaron tres contratos el primero denominado “Contrato de Servicios Profesionales” el 2 de junio de 2010 por un período de duración de 3 años y desde el 1 de julio de 2010 hasta el 30 de junio de 2013. En él se pactó en concepto de salario:

“A) por los torneos Apertura 2010 y Clausura 2011 la cantidad de U\$300.000 (trescientos mil dólares americanos), B) por los torneos a disputarse en 2011-2012 la cantidad de U\$320.000 (trescientos veinte mil dólares americanos), C) por los torneos a disputarse en 2012-2013 la suma de U\$350.000 (trescientos cincuenta mil dólares americanos).

El segundo contrato titulado “Addenda al Contrato de Servicios Deportivo”, fue suscripto el 3 de junio de 2010, es decir al día siguiente del primer contrato, y en las dos primeras cláusulas el club reconoce algunos beneficios para el jugador como una suma para el alquiler de vivienda y primas por el rendimiento. En la Cláusula Tercera se pactó la modificación de la Cláusula Cuarta del primer contrato:

“Si el club Querétaro, en ejecución de la cláusula cuarta del contrato de prestación de servicios, decida pagar parte del salario a través de empresas comerciales vinculadas a su gestión, se establece que la parte del salario del jugador que sea pagada de esta forma, se hará de la siguiente manera: A) el 50% antes del 10 de julio de cada año de vigencia del contrato de prestación de servicios, B) el 50% antes del 10 de enero de cada año de vigencia del contrato de prestación de servicios. Excepcionalmente el pago correspondiente al 10 de julio de 2010 se hará cuando la Federación Mexicana de Fútbol AC reciba el CTI del jugador para su inscripción en el Club Querétaro”

El tercer contrato es el formulario tipo de la FMF titulado “Contrato de Trabajo Deportivo”, suscripto entre las partes el 1 de julio de 2010, casi un mes después de la firma de los dos contratos anteriores (2 y 3 de junio). En el art. 6 se establecieron idénticos plazos pero sueldos mucho más bajos:

“...para el primer año U\$187.500 (ciento ochenta y siete mil quinientos dólares estadounidenses); para el segundo U\$200.000 (doscientos mil dólares estadounidenses) y

para el tercero U\$218.750 (doscientos dieciocho mil setecientos cincuenta dólares estadounidenses).

En la cláusula 16 se estableció lo siguiente:

“Ambas partes aceptan y reconocen que el presente contrato deberá ser registrado ante la FMF, dependiendo de dicha formalidad la vigencia y exigibilidad de la totalidad de las contraprestaciones estipuladas en el presente Contrato, por lo que en caso de suscitarse alguna controversia derivada de la relación laboral entre ambos, no podrán invocar la validez de otro contrato, acuerdo, convenio o documento alguno verbal o escrito distinto al presente”

Como puede observarse, el segundo contrato no modificó sustancialmente al primero ni perjudicó los derechos del jugador Orteman, pero el tercero, el registrado en la FMF, produjo cambios significativos en los derechos devengados por el trabajador, en primer lugar, redujo el salario del futbolista en forma drástica: de 300.000 dólares a 187.500 el primer año, de 320.000 dólares a 200.000 dólares el segundo año y de 350.000 dólares a 218.750 el tercer año. En segundo término, dejó sin efecto, en la cláusula 16, todo “otro contrato, acuerdo, convenio o documento alguno verbal o escrito distinto al presente”.

El Panel, integrado por los árbitros Ferrari (presidente), Nogueira Da Rocha y Gonzalez de Cossío, resolvió acertadamente a cuál de todos los contratos otorgarle eficacia jurídica:

“Con respecto al contrato FMF el panel entiende que sus cláusulas están subordinadas a lo pactado en los dos anteriores y que ha sido inscripto por una formalidad impuesta por la FMF. Así lo han pactado las partes en la cláusula Cuarta del Contrato glosada ut supra en el parágrafo 6, cuando convienen que los montos del contrato FMF podrían ser menores a los convenidos en el contrato y que la diferencia será pagada por el club Querétaro a través de sociedades comerciales vinculadas a la gestión del club Querétaro. Es costumbre de los clubes en el fútbol confeccionar un contrato tipo con sueldos bajos y otro con los sueldos reales con el fin de evitar costos fiscales, registrándose ante la federación nacional únicamente el primero. Además el contrato FMF es un típico contrato de adhesión que el jugador y el club debieron suscribir únicamente para satisfacer las exigencias de la FMF”

Y a continuación los árbitros, declararon inválido el sueldo pactado en el segundo contrato, es decir, sólo se anuló la parte del último contrato que implicaba la renuncia del jugador a gran parte de su sueldo.

“A fortiori el Panel advierte que el monto anual pactado en el contrato FMF para el primer año es de U\$187.500 (...) Este sueldo resulta inverosímil para un jugador internacional de la categoría del jugador involucrado en el caso y no se condice con los montos convenidos en el contrato”.

El Panel en vez de convertir en nulo todo el contrato registrado en la FMF, como hubiese ocurrido con la violación de las normas que son de orden público general, sustituyó lo establecido en la cláusula 16 que disponía: “en caso de suscitarse alguna controversia derivada de la relación laboral entre ambos, no podrán invocar la validez de otro contrato, acuerdo, convenio o documento alguno verbal o escrito distinto al presente...”, por la de la

norma de orden público laboral que impide renunciar a derechos laborales adquiridos, privando sólo a esa parte del contrato de validez o eficacia jurídica.

Al expresar “Este sueldo resulta inverosímil para un jugador internacional de la categoría del jugador involucrado y no se condice con los montos convenidos en el contrato” y dejar sin efecto y no aplicar dicha cláusula, recurrió a otro de los principios protectorios del derecho del trabajo, el principio de la primacía de la realidad.

Este principio establece que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o contratos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el plano de los hechos. Ello es así, por cuanto la documentación, si bien puede reflejar la realidad, también puede reflejar una ficción con el objetivo de disimular o esconder la verdad con el fin de obtener un provecho ilícito.

Así, se sostiene que: “prima la verdad de los hechos -no la forma- sobre la apariencia o por encima de los acuerdos”, “valen los hechos y no la ficción jurídica”, “interesa la verdad real y no el nomen iuris o verdad formal”, “los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad”, “la verdad vence a la apariencia”[17].

Por lo tanto, en la discordancia entre lo que ocurrió en la realidad y lo que surgía de los contratos, el Panel dio preferencia a lo que acaeció en el terreno de los hechos, no le concedió eficacia a la mencionada cláusula 16 del contrato registrado ante la FMF y tuvo por válido el salario pactado en el primer contrato.

VI. Conclusiones [\[arriba\]](#)

La razón esencial que da sentido al derecho del trabajo como una rama jurídica especial es que las partes ligadas por la relación no se encuentran en un mismo pie de igualdad, por lo cual, si se dejara la negociación del contrato a sus propias fuerzas, por lógica se produciría una imposición por parte de la que tiene más capacidad de negociación.

La Ley Federal del Trabajo mexicana, como se ha visto, posee en su ordenamiento disposiciones como los arts. 33 y 5 que procuran evitar las consecuencias perjudiciales de ese desnivel y sólo una vez superados los mínimos o máximos que constituyen el llamado orden público laboral, admiten la vigencia plena del principio de la autonomía de la voluntad en el contrato laboral.

Si la firma del contrato registrado en la FMF fuera siempre realizada, tal como alegan los clubes, con la intención de las partes de renunciar a lo convenido en los anteriores contratos, deberían cumplir con lo establecido en la segunda parte del art. 33 que exige, para que una renuncia a derechos devengados sea válida, que deba:

“...hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”

En la costumbre desarrollada en México de los múltiples contratos, jamás se ha cumplido con la ratificación de la renuncia ante la mencionada Junta, sencillamente porque ella no

hubiese sido aprobada. Esos contenidos heterónomos que establecen la imposibilidad del futbolista de renunciar a derechos devengados, más allá de cual sea la causa fuente inmediata de la renuncia, hacen que dicho acto carezca de eficacia jurídica por la sola firma de un nuevo contrato laboral.

El caso Orteman, como se ha visto, es un buen ejemplo de cómo un conflicto puede ser resuelto acertadamente acudiendo a otro principio protector del trabajador. El Panel aplicó el principio de la primacía de la realidad investigando la verdad material por encima de la formal, sin entrar a analizar si el jugador había renunciado al contenido de los primeros contratos. Y de este modo llegó a la misma conclusión que si hubiese aplicado el principio de irrenunciabilidad, declaró ineficaz el contrato en que se rebajó el salario del futbolista drásticamente sin causa justificada, por considerarlo inverosímil.

La declaración de nulidad de un acto jurídico es la consecuencia de la comprobación por parte de los jueces de que se han infringido sus requisitos de validez. Tratándose de la nulidad de un contrato de trabajo, hay que tener presente que aquella puede dejar de todos modos en pie una relación efectiva de trabajo que la naturaleza protectoria del derecho laboral no permite dejar de lado. El efecto de la violación del principio de irrenunciabilidad es la absoluta ineficacia del acto en cuanto se refiere a la cláusula, no al contrato.

En todos los casos el contrato FMF mantiene su vigencia dado que su efecto principal, que es habilitar al futbolista para disputar partidos oficiales, sigue siendo plenamente válido, pero no de acuerdo con las cláusulas que hayan sido anuladas, sino por las disposiciones de los contratos anteriores que establecen condiciones más favorables para el trabajador.

Notas [\[arriba\]](#)

** Este artículo fue publicado en “Estudios Jurídicos 14”, publicación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica del Uruguay realizada en Homenaje al Profesor Fernando Nin Rial.*

[1] Doctor en Derecho, Universidad Rey Juan Carlos, de España, Director de la Cátedra de Derecho del Deporte de la Universidad Austral, de Argentina, Árbitro del TAS-CAS.

[2] http://voces.huffingtonpost.com/2015/01/20/futbol-mexicano-corrupcion_n_6509332.html

[3] <http://eleconomista.com.mx/fc-negocios/2014/08/05/pulido-opacidad-e-ilegalidad-dobles-contratos>

[4] Cfr., Juan Angel CONFALONIERI, “Los jugadores de fútbol se registran?”, El Derecho, N° 9478, año XXXVI, 6/4/98. p. 1081.

[5] Cfr., art. 3 del Estatuto. Respecto del reconocimiento de los contratos privados por parte de la entidad deportiva en concurso preventivo de acreedores, véase Gustavo Albano ABREU y Gabriel César LOZANO, “La verificación de los créditos emergentes de los “contratos privados” que suscriben los clubes con los futbolistas profesionales”, en Anuario de Derecho Concursal, Ad Hoc, 2001, pp. 343/354.

[6] Lo increíble de la situación era que en la Ley de Contrato de Trabajo argentina existe una norma que prohíbe claramente renunciar a derechos adquiridos en un contrato individual anterior: Art. 12. — Irrenunciabilidad. “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

[7] En este contexto, le asiste razón a Emilio BETTI, cuando dice: “Mientras a las partes incumbe la tarea de modelar el contenido del negocio, es oficio del orden jurídico y sólo de él, no de las partes, determinar los efectos jurídicos que se acompañan al negocio.(...)Pero esta valoración, reservada exclusivamente a la ley, puede responder a un sentido discrepante de la aspiración de las partes y la indicación de éstas no puede legitimar una invasión en la esfera de competencia del orden jurídico.(...) Las partes se encuentran en la necesidad de actuar en el plano del derecho positivo por el que es regido el negocio, y según la lógica que lo gobierna. Por tanto, en primer lugar, no pueden dar vida a relaciones jurídicas por él desconocidas; piénsese en la tipicidad de los derechos reales, que impide a las partes crear otros tipos”, Teoría general del negocio jurídico, trad. Por A. Martín Perez, Editorial Revista de Derecho Privado, 2° Ed., Madrid, 1959, pp. 74 y ss.

[8] Instituciones de derecho civil, Vol. I, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1981, p.21.

[9] “Relaciones e influencias entre el derecho civil y el derecho del trabajo”, Legislación del Trabajo, XXX, p.487.

[10] Cfr. Curso de derecho del trabajo, 2ª Reimpresión, Ariel, Barcelona, 1967, p. 65.

[11] Cfr. “Autonomía individual y sistema de fuentes”, Anuario de Derecho del Trabajo de la Universidad Austral, 1, 2002, p. 83.

[12] Cfr. Ley de contrato de trabajo comentada, Ediciones de Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1978. p. 74.

[13] Cfr. Eugenio PÉREZ BOTIJA y Gaspar BAYÓN CHACÓN, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I, Marcial Pons, 1979, p. 231.

[14] La norma laboral, en cuanto reconoce derechos al empleado, a diferencia de la común, no integra un derecho dispositivo que se aplique con carácter subsidiario -excepto en lo concerniente a las normas de orden público general- respecto de las creadas por las partes a través del contrato particular, como ocurre en el derecho civil, sino que corresponde el ius cogens, por lo cual sus normas son imperativas y por lo tanto indisponibles. Cfr. Mario de la CUEVA, Derecho mexicano del trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, p. 746.

[15] Cfr, José Manuel LASTRA LASTRA., “Principios ordenadores de las relaciones de trabajo”,

BoletínMexicanodederechoComparado,://biblio.juridicas.unam.mx/revista/DerechoComparado/numero/100/art/art5.htm//

[16] Pueden agruparse en dos grupos, algunos autores se refieren a la indisponibilidad de la ley como presupuesto de su vigencia real en los hechos (Cfr. Francesco SANTORO PASSARELLI, Nozioni di diritto del lavoro, Napoli, 1952, p. 211) otros a la imperatividad de la norma (Cfr. Mario de la CUEVA, Derecho mexicano..., ob. Cit., Tomo I, p. 222.) o a su carácter de orden público y otros a la limitación de la autonomía de la voluntad (Cfr. Ernesto KROTOSCHIN, Instituciones de derecho del trabajo, Tomo I, Depalma, Buenos Aires, 1968, p. 174) . Por otro lado, otros autores sostienen que se presume una incapacidad del trabajador para negociar en igualdad de condiciones, de tal manera que en la práctica el ordenamiento lo considera como un menor de edad (Cfr. Luis Enrique de la VILLA GIL, “El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales”, Revista de Política Social Nro. 85 (1970), p. 55.

[17] Cfr. Mario Levi DEVEALI, “Cesión de negocio y cesión de personal”, DT, XIII-110.

© Copyright: Universidad Austral